

Journal

Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW

Zukunftsfragen und Genderforschung – Ein interdisziplinärer Forschungsdialog
building|bridges – Mobilität als Grundlage für Inklusion und Partizipation
Geschlechtergerechte Care-Arrangements in Pflege-Wohn-Gemeinschaften?
Politische Partizipation und Repräsentation von MigrantInnen in Deutschland
„Alles verändert sich, damit es bleibt, wie es ist!“ – Geschlechterverhältnisse in autoritären
und hybriden Regimen
Online-Kurs zu Gender und Diversity – Konzeption, Durchführung und Evaluation
Technisch-naturwissenschaftliche Studien- & Berufswahlangebote für Schülerinnen



Journal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW

Nr. 33

Koordinations- und Forschungsstelle
Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW
Prof'in Dr. Anne Schlüter
Dr. Beate Kortendiek

c/o Universität Duisburg-Essen
Bildungswissenschaften
Berliner Platz 6–8
45127 Essen
Tel.: (0201) 183 6134
Fax: (0201) 183 2118
journal@netzwerk-fgf.nrw.de

Redaktion
Jenny Bünnig, Dr. Beate Kortendiek

Essen, Dezember 2013
ISSN 1617-2493

Editorial	5
Neue NetzwerkprofessorInnen stellen sich vor	
Prof. Dr. Tanja Paulitz	6
Prof. Dr. Marion Gerards	7
Prof. Dr. Liudvika Leisyte	9
Prof. Penelope Lisa Deutscher – Gastprofessorin an der RUB	11
Forschung, Vernetzung & Aktivitäten	
Praktiken der Unbestimmtheit	12
Shortcuts: ein Programm zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Promotion	12
10 Jahre TANDEM – 10 Jahre Mentoring an der RWTH Aachen	13
Frauenstudien in Dortmund laufen aus	13
Care-Manifest veröffentlicht	14
Geschlecht in gesellschaftlichen Transformationsprozessen	14
Vielfalt gestalten – Sexuelle Identität	14
Wandel und Kontinuität heteronormativer Geschlechterverhältnisse	15
Handlungsempfehlungen für gendergerechte Berufungsverfahren	15
Wahl des Sprecherinnengremiums der LaKof NRW	16
Frauen in die EU-Forschung	16
Geschlecht, Migration und Arbeit (1800–1945)	16
The History of Women Philosophers	16
Erste Onlineausgabe der FKW // Zeitschrift für Geschlechterforschung und visuelle Kultur	17
Ausgabe des onlinejournals kultur & geschlecht	17
Studie Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen in Deutschland	17
Personalia	
Neues Forschungsprojekt für Dr. Aurica Nutt	18
Bielefelder Gleichstellungspreis 2013 für Annette von Alemann	18
Neue Projekte stellen sich vor	
Hannelore Küpers, Sandra Krause-Steger, Melanie Roski	
Die Wahrnehmung von Themen der Nachhaltigen Entwicklung unter Berücksichtigung von Gender- und Diversity-Aspekten	19
Ute Gause, André Hagenbruch, Miriam Heise	
Theologischer Schlagwortkatalog für Genderforschung	20
Britt Dahmen	
„DiVers“ – internetbasiertes Self-Assessment zur Diversity-Kompetenz in der Hochschullehre	22
Michael Tunç	
Väterprojekte: Forschungen zu interkultureller Väterarbeit und intersektionaler Väterlichkeit	22

Beiträge

Linda Leskau, Farina Wagner Zukunftsfragen und Genderforschung – Ein interdisziplinärer Forschungsdialog	24
Anne Casprig, Tobias Berg, Elena von den Driesch, Carmen Leicht-Scholten buildING bridges: Mobilität als Grundlage für Inklusion und Partizipation	30
Romy Reimer, Birgit Riegraf Geschlechtergerechte Care-Arrangements in Pflege-Wohn-Gemeinschaften?	36
Elke Wiechmann, Lars Holtkamp und Caroline Friedhoff Politische Partizipation und Repräsentation von MigrantInnen in Deutschland	42
Katharina Obuch, Jasmin Sandhaus, Gabriele Wilde, Annette Zimmer „Alles verändert sich, damit es bleibt, wie es ist!“	48
Nicola Döring, Kristin Probstmeyer Ein Online-Kurs zu Gender und Diversity: Konzeption, Durchführung und Evaluation	53
Susanne Richter Re-Akkreditierung und Weiterentwicklung des Masterstudiengangs Gender Studies – Interdisziplinäre Forschung und Anwendung der Universität Bielefeld	63
Ines Eckardt, Jasmin Hillebrandt Chancen und Erfolge von technisch-naturwissenschaftlichen Studien- und Berufswahlangeboten für Schülerinnen	65
Erika Grondstein Die Situation von Professorinnen in historischer und soziologischer Sicht dargestellt am Beispiel der Universität-Gesamthochschule Essen 1972 bis 1997 – eine Fallstudie	71

Tagungsberichte

Vanessa Rumpold und Manuela Kleine 25 Jahre FrauenStudien – Frauenbilder und Weiblichkeitsentwürfe in Medien und Politik	75
Jenny Bünnig, Judith Conrads Den wissenschaftlichen Mittelbau gibt es nicht ...	77
Katrin Linde Gleichstellung steuern. Innovationen im Hochschulreformprozess und Wege der Umsetzung	79
Maren A. Jochimsen, Anne Schlüter EPWS Short Conference and Seventh General Assembly Geschichte der Frauenbewegung	82 85

Veröffentlichungen

Buchbesprechungen

Anneliese Niehoff rezensiert Klein, Uta/Heitzmann, Daniela (Hrsg.), (2012): Hochschule und Diversity. Theoretische Zugänge und empirische Bestandsaufnahme	87
---	----

Neuerscheinungen

89

- Entwicklungsmodell? One World Perspectives. Working Papers 2/2010, 6–10.
- Tocqueville, Alexis de, 1985: Über die Demokratie in Amerika. Stuttgart.
 - Wilde, Gabriele/Schneider, Silke, 2012: Autokratie, Demokratie und Geschlecht. Geschlechterverhältnisse in autoritären Regimen. Einleitung. In: Falsche Sicherheiten. Geschlechterverhältnisse in autoritären Regimen. Themenschwerpunkt der femina politica. Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft, 21. Jg., Heft 1, 9–16.
 - Wilde, Gabriele, 2013: Jenseits von Recht und neoliberaler Ordnung. Zur Integration von Geschlecht in die politikwissenschaftliche Europaforschung. In: Wilde, Gabriele/Stefanie Friedrich (Hrsg.): Im Blick der Disziplinen. Ge-

- schlecht und Geschlechterverhältnisse in der wissenschaftlichen Analyse. Münster, 21–54.
- Wilde, Gabriele, 2012: Totale Grenzen des Politischen: Die Zerstörung der Öffentlichkeit bei Hannah Arendt. In: Falsche Sicherheiten. Geschlechterverhältnisse in autoritären Regimen. Themenschwerpunkt der femina politica. Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft, 21. Jg., Heft 1, 17–29.
- Zimmer, Annette, 2012: Zivilgesellschaft. Ein Leitbild. In: Hradil, Stefan (Hrsg.): Deutsche Verhältnisse. Eine Sozialkunde, Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung, 353–364.
- Zimmer, Annette/Priller, Eckhard, 2007: Gemeinnützige Organisationen im gesellschaftliche Wandel. Wiesbaden.

Kontakt und Information
 Interdisziplinäres Zentrum für Europäische Geschlechterstudien (ZEUGS)
 Westfälische Wilhelms-Universität Münster
 Institut für Politikwissenschaft (IfPol)
 Jasmin Sandhaus
 Wissenschaftliche Mitarbeiterin
 Scharnhorststraße 100
 48151 Münster
 jasmin.sandhaus@uni-muenster.de

Nicola Döring, Kristin Probstmeyer

Ein Online-Kurs zu Gender und Diversity: Konzeption, Durchführung und Evaluation¹

1 Einführung

Während in wissenschaftlichen Fachdiskursen Gender und Diversity seit vielen Jahren als Analyse- und Ordnungskategorien sehr differenziert theoretisch und empirisch untersucht werden, ist außerhalb dieser Diskurse an Hochschulen nicht selten eine weitgehende Unwissenheit gegenüber entsprechenden Themen festzustellen. Das betrifft die Forschung und vor allem auch die Lehre (vgl. Spieß 2008). Nicht nur ist unter Lehrenden wie Studierenden mehrheitlich wenig darüber bekannt, was genau sich inhaltlich hinter Gender- und Diversity-Themen verbirgt. Teilweise ist auch eine gewisse Abwehr und Ablehnung spürbar. Nicht selten wird der Themenkomplex auch als *aufgesetzt und ideologisch belastet* wahrgenommen (vgl. Paseka 2001).

Eine Reihe von Projekten wurde und wird durchgeführt, um gender- und diversitysensible Hochschullehre in verschiedenen Fächern zu fördern und die Lehrenden für diese Aufgabe zu qualifizieren (vgl. Götttert/Rose 2008; Nikoleyczik/Schmitz/Messmer 2008; Marx 2008; Auferkorte-Michaelis et al. 2009; Langfeldt/Mischau 2011). Der vorliegende Beitrag ergänzt diese Bemühungen und berichtet über ein *Angebot der Gender- und Diversity-Bildung* für Studierende aller Fachrichtungen: Wie kann angesichts geringer Vorkenntnisse und teilweise ablehnender Einstellungen eine erste Sensibilisierung und Infor-

mationsvermittlung zu Gender- und Diversity-Themen realisiert werden, die den Grundstein für Gender- und Diversity-Kompetenz legt und ausdrücklich nicht nur die bereits entsprechend informierten und motivierten Studierenden bestimmter Studiengänge (z.B. Gender Studies), sondern die breite Basis der Studierenden erreicht (siehe zu Gender-Kompetenz z.B. Liebig/Rosenkranz-Fallegger/Meyerhofer 2008; Blickhäuser/van Barga 2006; Burbach/Schlottau 2001; zu Diversity-Kompetenz z.B. Weißbach/Weißbach/Kipp 2008; Müller/Sander 2009; Lambert/Myers 2009; Hogan 2012)? Wie kann dieses Ziel angesichts knapper Personal- und Sachressourcen erreicht werden – und zwar nicht nur punktuell während der Laufzeit eines geförderten Gender-Projekts, sondern nachhaltig jedes Semester?

Unsere Lösung lautet wie folgt: Ein an der Lebenswelt der Studierenden ansetzender, thematisch vielfältiger und ansprechend aufbereiteter Online-Kurs sollte entwickelt und implementiert werden, der zeitflexibel in die Studienpläne aller Fächer integrierbar ist, anrechenbare Leistungspunkte liefert und auch bei knapper werdenden Personalressourcen durchgeführt werden kann. Als Einstiegsangebot soll der Kurs vor allem Interesse wecken und sensibilisieren sowie Anregungen für eine vertiefte wissenschaftliche und praktische Auseinandersetzung mit Gender und Diversity in den jeweiligen Fachdisziplinen der Studierenden liefern.

¹ Der Beitrag entstand im Rahmen des Thüringer Verbundprojektes Genial „Gender in der akademischen Lehre an Thüringer Hochschulen“, gefördert vom Thüringer Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (TMBWK).

Der vorliegende Beitrag beschreibt Konzeption, Durchführung und Evaluation des Online-Kurses „Gender und Diversity im Berufs- und Privatleben“, dessen Konzept und Inhalte vor allem für diejenigen nützlich sein können, die ähnliche Lehrangebote planen. Der gesamte Online-Kurs (realisiert mit der E-Learning-Plattform moodle) kann zudem nach Absprache auch an andere Hochschulstandorte exportiert werden.

2 Konzeption des Online-Kurses „Gender und Diversity im Berufs- und Privatleben“

2.1 Mediendidaktische Konzeption des Online-Kurses

Häufig wird die Meinung vertreten, Präsenzunterricht sei per se besser als E-Learning und konstruktivistische Methoden seien instruktionalen Methoden grundsätzlich überlegen. Die Vorstellung, ein bestimmter didaktischer Ansatz sei universal besser als ein anderer, widerspricht indessen empirischen Forschungsergebnissen, die zeigen, dass der Erfolg einer didaktischen Konzeption vor allem a) von ihrer Passung für das jeweilige Bildungsproblem, b) von der Zielgruppe und den Lerninhalten sowie c) von Rahmenbedingungen wie personellen und finanziellen Res-

ourcen abhängt (vgl. Kerres/de Witt/Stratmann 2002). Mit dem Ziel, Studierende unterschiedlicher Fachrichtungen zunächst ganz allgemein für Gender und Diversity zu sensibilisieren und ihnen grundlegendes Basiswissen zu vermitteln, wurde bewusst ein Online-Konzept entwickelt, das in hohem Maße instruktionale Anteile enthält.

Warum ein Online-Kurs? Ein orts- und zeitflexibel nutzbares Online-Angebot lässt sich in die Studienpläne aller Fächer einfügen und ist somit für den interdisziplinär angelegten Kurs ideal. Die flexible Nutzbarkeit des Online-Kurses gewährt den Studierenden mehr Zeitsouveränität und integriert unterschiedliche Lernorte, Lerngeschwindigkeiten und thematische Vertiefungsinteressen. Dies entspricht den Anforderungen an gender- und diversitysensible Hochschullehre (vgl. Schmitz/Messmer/Schinzel 2006; Gindl/Hefler/Hellmer 2007a, 2007b, 2007c; Becker 2006; Mattern 2009, siehe auch: www.e-teaching.org/didaktik/konzeption/gender/). Gleichzeitig entspricht ein Online-Angebot den Rahmenbedingungen begrenzter personeller und räumlicher Ressourcen: Einen Gender- und Diversity-Kurs für alle Studierenden einer Hochschule und auch an andere Hochschulen exportierbar nachhaltig anzubieten, ist mittels Online-Kurs möglich, durch Präsenzveranstaltungen mit den vorhandenen Ressourcen jedoch nicht leistbar. Bei dem Online-Kurs handelt es sich um einen Spezialfall des E-Learning (vgl. Schulmeister 2001; Handke/Schäfer 2012): Der Kurs wird über die E-Learning-Plattform moodle (www.moodle.org) bereitgestellt und oft wird in den Materialien auf weitere Internetquellen verwiesen. Die Lektionen und Grundlagentexte lassen sich jedoch auch auf einen lokalen Rechner herunterladen, sodass bei Bedarf offline gearbeitet werden kann.

Warum ein instruktionaler didaktischer Ansatz? Ein konstruktivistischer Ansatz, bei dem sich die Studierenden in Kleingruppen problemlösend mit Aufgaben befassen, wird in der Literatur oft etwas einseitig als Königsweg gendersensibler Lehre dargestellt (vgl. Siebert 1999). Er ist für das vorliegende Bildungsproblem zumindest aus zwei Gründen ungeeignet: Zum einen ist damit ein sehr hoher Betreuungs- und Koordinationsaufwand von Seiten der Lehrenden verbunden. Zum anderen ist bei geringen Vorkenntnissen das gemeinsame Erarbeiten von Inhalten für die Lernenden sehr zeitaufwändig und oft auch frustrierend. Ein instruktionaler Ansatz mit sequenziellem Lernweg (vgl. Kerres/de Witt/Stratmann 2002), der ausgewählte Inhalte wohlstrukturiert präsentiert, das Spektrum der Themen auffächert und einen ersten Überblick schafft, ein Handwerkszeug an Fachbegriffen bereitstellt, zur Reflexion anregt und den Lernprozess steuert, kann

Tabelle 1. Inhaltlich-didaktisches Grobkonzept des Online-Kurses „Gender und Diversity im Berufs- und Privatleben“ bestehend aus 14 wöchentlichen Lektionen

Einstieg
1. Einführung in das Themengebiet
Anwendungsfeld I: Privatleben
2. Identität und Sexualität
3. Paarbeziehung und Familie
4. Gesundheit
5. Sport
Anwendungsfeld II: Berufsleben
6. Schule und Hochschule
7. Berufswelt
8. Medienwelt
9. Technikwelt
Theorie- und Forschungsfelder
10. Historische und interkulturelle Perspektiven
11. Gender-Theorie und Gender-Forschung
12. Diversity-Theorie und Diversity-Forschung
13. Gender- und Diversity-Kompetenz
Abschluss
14. Zusammenfassung und Ausblick

hier als Einstieg in ein Themenfeld für Neulinge wesentlich ertragreicher sein (siehe zum instruktionalen Ansatz z. B. Issing 1998; Fischer/Mandl/Todorova 2010).

Nach der Entscheidung für einen instruktionalen Online-Kurs wurde das *mediendidaktische Konzept* nach Prinzipien der *gestaltungsorientierten Mediendidaktik* (Kerres 2001) konkretisiert. Der Online-Kurs wurde dabei in Anlehnung an eine Grundlagenvorlesung dimensioniert und vorkonstruiert. Die Freiheitsgrade des Online-Kurses (Orts- und Zeitflexibilität des Lernens, individuelles Lerntempo, individuelle Vertiefungen) wurden insofern begrenzt, als ein kontinuierliches und aktives Lernen erforderlich war. Niemand sollte in Versuchung kommen, sich zum Semesterende für die zwei ECTS noch schnell und unreflektiert alle Inhalte „durchzuklicken“. Der Lernprozess wurde deswegen, wie bei Hochschulveranstaltungen üblich, in *wöchentliche Lektionen getaktet* (siehe Tabelle 1).

Den Kern jeder Lektion bildet ein multimedial aufbereiteter PowerPoint-Foliensatz (d. h. ein didaktischer Text, ergänzt um Tabellen, Grafiken, Cartoons, Links auf YouTube-Videos und interaktive Informationswebsites), der in jeweils rund sechs Inhaltsblöcke zum Lektionsthema eingeteilt ist. Gemäß der *Didaktik des Lehrens* mit Texten (vgl. Jechle 1995) folgt jede Lektion einem Aufbau in drei Phasen: *Vorbereitungs-, Vermittlungs- und Nachbereitungsphase*. In der Vorbereitungsphase (Einstieg, Inhaltsüberblick) wird relevantes Vorwissen aktiviert und Interesse am Thema geweckt. In der Vermittlungsphase der Lektion werden die Unterthemen in einem didaktischen Foliensatz dargestellt und in einem wissenschaftlichen Grundlagentext behandelt. Didaktische Elemente wie wissensbezogene Aufgaben und Reflexionsfragen sollen dabei zur aktiven Auseinandersetzung mit dem Stoff anregen. In der Nachbereitungsphase können die Studierenden das Gelernte mit Vertiefungsmaterial ergänzen und im Lernquiz überprüfen (siehe Tabelle 2). Ein langsames und konzentriertes Durcharbeiten des Foliensatzes einer Lektion nimmt dabei etwa 60 bis 90 Minuten in Anspruch und ist somit dem Zeitaufwand nach mit einer üblichen Vorlesungssitzung vergleichbar.

Die jeweils aktuelle Lektion kann im Zeitfenster einer Woche zu beliebigen Zeiten und an beliebigen Orten bearbeitet und muss durch einen erfolgreich bestandenen *Multiple-Choice-Test (Lernquiz)* abgeschlossen werden. Erst dann wird die neue Lektion auf der Lernplattform freigeschaltet. Der Multiple-Choice-Test dient dabei nicht nur als Lernzielkontrolle, sondern gleichzeitig als Lernaufgabe, die eine aktive Auseinandersetzung mit den Inhalten fordert (vgl. Kerres/de

Tabelle 2. Didaktisches Konzept einer Lektion des Online-Kurses „Gender und Diversity im Berufs- und Privatleben“

1. Foliensatz zur Lektion	
Einstieg	Titelfolie, Einstiegsbeispiele, Lernziele
Inhaltsüberblick	Inhaltsverzeichnis der Lektion mit ca. sechs Themenblöcken
Inhaltsblöcke 1 bis 6	Pro Inhaltsblock jeweils ca. zehn PowerPoint-Folien mit kurzen Texten, Fotos, Cartoons, Videos, Internetlinks, Reflexionsaufgaben, Zusammenfassung
2. Grundlagentext zur Lektion	Einschlägiger wissenschaftlicher Fachartikel (ca. 10–30 Seiten)
3. Vertiefungsmaterial zur Lektion	Literaturliste, ausgewählte Fachartikel, ausgewählte Internetlinks
4. Interaktives Lernquiz zur Lektion	Zehn Multiple-Choice-Fragen zu Foliensatz und Grundlagentext der Lektion (mit automatischer Kontrolle)
5. Evaluation der Lektion	Jede Lektion wurde durch zwei offene Fragen evaluiert (siehe Abschnitt 4.1)

Witt/Stratmann 2002). Denn im Multiple-Choice-Lernquiz werden wichtige Inhalte der jeweiligen Lektion rekapituliert und durch die Zusammenstellung der Fragen neue Denkanstöße vermittelt, wie ein Beispiel aus der Lektion Gesundheit verdeutlicht:

Wie viele Menschen sind weltweit von einer HIV-Infektion betroffen (Größenordnung)?

a) 10 Mio. b) 30 Mio. c) 130 Mio. d) 300 Mio.

Wie viele Mädchen und Frauen sind weltweit von Genitalverstümmelung betroffen (Größenordnung)?

a) 10 Mio. b) 30 Mio. c) 130 Mio. d) 300 Mio.

2.2 Inhalte der Lektionen des Online-Kurses

Um die Zielgruppe – Studierende unterschiedlicher Fächer mit geringen Vorkenntnissen und teilweise skeptischen Einstellungen – zur vertieften Auseinandersetzung mit dem Themengebiet zu motivieren und die Relevanz von Gender und Diversity erfahrbar zu machen, sollte zunächst an die Lebenswelt der Studierenden angeknüpft werden. Im Anwendungsfeld „Privatleben“ ging es dementsprechend um Identität und Sexualität, Partnerschaft und Familie, Gesundheit und Sport – Themen, von denen alle Studierenden persönlich betroffen sind und in denen gleichzeitig Gender- und Diversity-Fragen eine große Rolle spielen. Im zweiten Themenblock unter der Überschrift „Berufsleben“ sollten sich die Studierenden nicht in ihren privaten, sondern in formellen

und zukünftigen berufsbezogenen Rollen wiederfinden. Behandelt wurden Schule und Hochschule sowie Arbeits- bzw. Berufswelt, zudem Medien- und Technikwelt. Die Abgrenzung zwischen Privat- und Berufsleben ist dabei freilich nicht trennscharf möglich – so können im Zusammenhang mit Medien nicht nur Medienberufe, sondern auch die private Mediennutzungsgewohnheiten betrachtet werden und im Zusammenhang mit Gesundheit nicht nur das persönliche Gesundheitsverhalten, sondern auch die Verantwortung von Vorgesetzten und Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgebern für die Gesundheit ihres Personals. Die Einteilung nach Privat- und Berufsleben, die auch im Titel des Kurses auftaucht soll dafür sensibilisieren, dass Gender- und Diversity-Themen in allen Lebensbereichen bedeutsam sind.

Bei aller Bemühung, die Studierenden mit vielfältigen lebensweltlichen Themen „abzuholen“, will der Kurs als akademisches Lehrangebot auf den Bezug zur aktuellen Forschung nicht verzichten. Im letzten Block des Kurses werden deswegen historische und interkulturelle Perspektiven, Gender- und Diversity-Forschung sowie entsprechende Kompetenzen behandelt, wobei ausdrücklich auf wissenschaftliche Theorien und Methoden Bezug genommen wird. Damit soll dann auch die Brücke zu den Fachdiskursen geschlagen werden, um interessierten Studierenden eine Vertiefung in diese Richtungen zu erleichtern.

Die inhaltliche Grobkonzeption deckt ein breites Themenfeld ab, arbeitet dabei jedoch selektiv. Diese *Selektion der Themen* wird im Kurs selbst transparent gemacht, so wird beispielsweise ausdrücklich darauf hingewiesen, dass anstelle der vorliegenden Lektionsthemen auch andere Themen hätten gewählt werden können. So hätte man im Teil Privatleben ergänzend oder alternativ noch Themen wie „Freundschaft und soziales Netzwerk“, „Musik“ oder „Finanzen“, im Themenbereich Berufsleben noch „Politik“, „Recht“ oder „Wirtschaft“ einbeziehen können.

Der Kurs soll seinem programmatischen Titel „Gender und Diversity“ inhaltlich gerecht werden, d. h. es werden immer wieder *verschiedene Diversity-Aspekte* (Alter, Religion, Nationalität, sexuelle Orientierung, Handicaps etc.) angesprochen. Bei Gender-Fragen werden ausdrücklich *Männer und Frauen, Mädchen und Jungen* thematisiert. Auch Intersektionalität wird aufgegriffen (z. B. *Intersektionalität* zwischen Geschlecht und Ethnizität: Stereotype gegenüber asiatischen Frauen und asiatischen Männern). Unterschiede zwischen Geschlechtern werden herausgehoben, aber auch Ähnlichkeiten und die Bedeutungslosigkeit einer Geschlechterkategorisierung thematisiert. Nicht zuletzt wird das binäre Geschlechtermodell zugunsten eines *mehrdimensionalen*

Geschlechtermodells hinterfragt (z. B. Thematisierung von Intersexualität bzw. Intergeschlechtlichkeit und Transsexualität bzw. Transidentität). Ein verkürztes und reifizierendes Aufzeigen von vermeintlich naturgemäß vorhandenen Geschlechtsunterschieden wird zugunsten einer Analyse und Reflexion von individuellen und gesellschaftlichen Prozessen der Produktion von Geschlechtsunterschieden vermieden (vgl. Frey et al. 2006). Wie stark vieles, was Studierende heute als „typisch“ weiblich oder männlich begreifen, kulturell konstruiert ist, wird insbesondere auch durch historische und interkulturelle Vergleiche verdeutlicht. Dieser *sozial-konstruktivistische Gender-Ansatz* wird auch auf andere Diversity-Dimensionen angewendet (z. B. kulturelle Konstruktion von „Ausländerinnen/Ausländern“ oder von „Kranken“).

Nach der inhaltlichen Grobkonzeption folgte die Feinkonzeption. Für jede Lektion wurden rund sechs Unterthemen definiert (siehe Tabelle 3). Die Auswahl dieser thematischen Aspekte orientierte sich an verschiedenen Kriterien und erfolgte somit teils deduktiv (anhand der Fachliteratur), teils induktiv (anhand der bei Recherchen identifizierten Materialien). Wichtige Kriterien bei der Auswahl von Unterthemen waren (illustriert mit Beispielen aus dem Online-Kurs):

- *Aktualität* (Beispiel: „Pädophile“ und „Kinderschänder“ sind in den letzten Jahren in öffentlichen Debatten sehr sichtbar geworden. Genau an diesem hochemotionalen Beispiel werden Fragen der gesellschaftlichen Diskriminierung von Opfern sowie tatsächlichen und vermeintlichen Tätern und Täterinnen illustriert.)
- *Bedeutung in der Lebenswelt* (Beispiel: Asiatische Studierende bilden die größte Gruppe internationaler Studierender an vielen Hochschulen der westlichen Welt. Wie Konflikte zwischen einheimischen und asiatischen Studierenden ausgetragen werden, wird anhand des legendären YouTube-Fallbeispiels „asians in the library“ ausführlich behandelt.)
- *Relevanz im Fachdiskurs* (Beispiel: In erziehungswissenschaftlichen Diskursen spielt im Zusammenhang mit Gender und Diversity der „heimliche Lehrplan“ eine wichtige Rolle und wird daher entsprechend thematisiert.)
- *Verfügbarkeit von hochwertigen Online-Materialien* (Beispiel: Zu Geschlechterrepräsentationen in den Massenmedien gibt es umfangreiches dokumentarisches und medienpädagogisches Online-Material, so dass dieses Thema ausführlich aufbereitet werden konnte.)
- *Stereotyp-konträre Informationen* (Beispiel: Beim Thema häusliche Gewalt werden Frauen nicht nur erwartungskonform als Opfer, son-

dern auch als Täterinnen sichtbar gemacht, etwa in hetero- und homosexuellen Paarbeziehungen oder in der Beziehung zu pflegebedürftigen älteren Angehörigen.)

Die *inhaltliche Feinkonzeption der Lektionen* (siehe Tabelle 3) wurde im Zuge der Erstellung der Materialien (siehe Abschnitt 3.1) iterativ entwickelt, überarbeitet und umgesetzt: Ausgehend von Themenlisten und Ideen aus der Fachliteratur, aus aktuellen Diskursen und der Lebenswelt der Studierenden wurden Online-Recherchen durchgeführt und gefundene Materialien in die Lektion eingearbeitet, gleichzeitig führten Materialfunde auch immer wieder zu einer Umstrukturierung und Neugewichtung der Unterthemen.

3 Durchführung des Online-Kurses „Gender und Diversity im Berufs- und Privatleben“

3.1 Aktivitäten der Lehrenden: Erstellung und Betreuung des Online-Kurses

Die Konzeption und Realisierung des Online-Kurses „Gender und Diversity im Berufs- und Privatleben“ mitsamt allen auf der E-Learning-Plattform moodle bereitgestellten Materialien erfolgte durch wissenschaftliche Fachkräfte aus den Bereichen Gender-Forschung und Medienkonzeption mit einem Zeitaufwand von insgesamt gut 1.000 Arbeitsstunden im Rahmen eines drittmittelfinanzierten Gender-Projektes sowie durch Haushaltsmittel des Fachgebietes. Um die Qualität und Funktionsfähigkeit des Online-Kurses zu gewährleisten, durchlief jede Lektion mehrere Korrekturschleifen und wurde von Studierenden in Testläufen praxiserprobt, bevor die Freigabe als curriculare Lehrveranstaltung erfolgte.

Der Online-Kurs wird seit dem Wintersemester 2011/2012 jedes Semester an einer Technischen Universität in Deutschland angeboten. Er wird vor Ort durch eine Mitarbeiterin betreut, die bei technischen und inhaltlichen Fragen und Problemen per E-Mail, Telefon und persönlicher Sprechstunde erreichbar ist. Rückfragen sind jedoch selten und betreffen vor allem am Semesteranfang „Nachzügler/innen“, die verspätet noch einsteigen wollten, sowie vereinzelt technische Probleme (z. B. beim Login oder Abruf von Videos). Der Arbeitsaufwand für die kontinuierliche *Betreuung der Studierenden im Online-Kurs* beläuft sich in der Vorlesungszeit auf maximal zwei Arbeitsstunden pro Woche (v. a. wöchentliches Hochladen der neuen Lektion auf die E-Learning-Plattform moodle jeweils zu einem festen Ter-

min, Beantwortung von Studierendenanfragen, Verwaltung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer). Hinzu kommt der gemäß Anzahl der Teilnehmenden mehr oder minder große Aufwand für die *Benotung der schriftlichen Hausarbeiten* inklusive *Beratungs- und Feedbackgesprächen* mit Studierenden, sofern diese in Anspruch genommen werden. Nicht zuletzt entsteht weiterer Arbeitsaufwand von wöchentlich etwa vier bis sechs Stunden in der Vorlesungszeit durch die *fortlaufende Aktualisierung und Ergänzung der Materialien*: An der inhaltlichen Konzeption des Online-Kurses wird festgehalten, allerdings werden die Lektionen regelmäßig geprüft (z. B. auf veraltete Informationen, nicht mehr funktionsfähige Internetlinks) und der Pool an Vertiefungsmaterialien wird ergänzt (z. B. um neu erschienene Fachpublikationen).

3.2 Aktivitäten der Studierenden: Bearbeitung und Abschluss des Online-Kurses

Der Online-Kurs ist sowohl im Studium generale als auch in einem sozialwissenschaftlichen Studiengang im Curriculum als Pflicht- bzw. Wahlpflichtveranstaltung verankert und wird den Studierenden über das Vorlesungsverzeichnis sowie das Webangebot der Universität bekannt gemacht. Da der Arbeitsaufwand dem einer Grundlagenvorlesung im Umfang von zwei SWS entspricht, wird der Kurs analog mit zwei ECTS (benotet) angerechnet. Die Einschreibung erfolgt zum einen elektronisch über das System des Studium generale und zum anderen manuell über den moodle-Raum. Zum erfolgreichen Absolvieren des Online-Kurses gehören neben der wöchentlichen Bearbeitung einer Lektionen samt Lernquiz (siehe Abschnitt 2.1) noch eine Vorher- und Nachher-Befragung zum gesamten Kurs sowie eine schriftliche Hausarbeit.

Die *Vorher-Nachher-Befragung* am Beginn und am Ende des Kurses dient der Ist-Stand-Erhebung und soll gleichzeitig die Studierenden zur Reflexion anregen: Sie sollen auf einem Fragebogen ihre bisherigen Erfahrungen mit und Einstellungen zu Gender- und Diversity-Themen angeben sowie beurteilen, welche Gender- und Diversity-Aspekte sie an der eigenen Hochschule in welcher Weise als einerseits besonders gut berücksichtigt und andererseits besonders mangelhaft umgesetzt erleben.

Als zu *benotende Abschlussleistung* des Online-Kurses ist gefordert, dass die Studierenden sich selbst ein Gender- und Diversity-Thema auswählen (sei es ein im Kurs angesprochenes Thema oder auch eine andere gender-diversitybezogene Fragestellung) und dieses als schriftliche Hausar-

Tabelle 3. Inhaltliches Feinkonzept des Online-Kurses „Gender und Diversity im Berufs- und Privatleben“

Einstieg				
Einführung in das Themengebiet	Menschenrechte und ihre Verankerung	Medienwelt	Medien und Menschenrechte	
	Arbeit von Nichtregierungsorganisationen (NGO) und ausgewählte NGOs in Deutschland		Segregation in der Medienbranche	
	Informationen zum Online-Kurs Gender und Diversity (zentrale Begriffe, Kursaufbau etc.)		Stereotype und diskriminierende Mediendarstellungen	
	Reflexion der eigenen Position im Feld der Gender- und Diversity-Themen		Gender und Diversity Marketing	
Anwendungsfeld I: Privatleben				
Identität und Sexualität	Was ist Identität und welche Bedeutung hat sie?	Technikwelt	Mediennutzung und Barrierefreiheit	
	Die Theorie der sozialen Identität		Was ist Technik?	
	Das Spiegel-Selbst und der Labeling-Ansatz		Gender und Diversity in der Technikgeschichte	
	Geschlechteridentitäten		Gender und Diversity in der Technikgestaltung	
Sexuelle Identitäten	Gender und Diversity in der Techniknutzung			
Paarbeziehung und Familie	Familie früher und heute	Zukünftige technische Entwicklungen	Theorie- und Forschungsfelder	
	Ehe als rechtliche Form der Paarbeziehung	Historische und interkulturelle Perspektiven	Identität und Sexualität: Sexualität im historischen Wandel	
	Probleme moderner Paarbeziehungen und Familienmodelle		Paarbeziehung und Familie: Familienformen in verschiedenen Kulturen	
	Traditionelle Aufgaben- und Rollenverteilung in Paarbeziehungen		Gesundheit: Gesundheit in Industrie- und Entwicklungsländern	
	Vereinbarkeit von Familie und Beruf		Sport: Nationalsportarten	
	Ambivalenzen von Paarbeziehung und Familie		Schule und Hochschule: Studentinnen in naturwissenschaftlichen und technischen Studiengängen – historisch und international	
	Berufswelt: historische Bedeutung von Erwerbsarbeit			
Gesundheit	Was ist Gesundheit?	Medienwelt: historischer Wandel der Repräsentation älterer Menschen in den Medien	Gender-Theorie und Gender-Forschung	Was ist Gender?
	Männer- und Frauengesundheit!?	Technikwelt: aktuelle und zukünftige Entwicklungen technischer Assistenz für Menschen mit Handicaps		Gender-Theorien
	Gesundheit und die Verantwortung von Arbeitgeber/innen			Gender-Forschung
	Die HIV-Epidemie	Diversity-Theorie und Diversity-Forschung		Definition von Diversity
	Volkskrankheit Depression			Diversity-Forschung und Diversity-Theorien
Leben im Viagra-Zeitalter	Diversity Management			
	Der Diversity-Ansatz und Wertvorstellungen			
	Das Verhältnis von Gender und Diversity			
Sport	Was ist Sport?	Gender- und Diversity-Kompetenz	Definition von Gender- und Diversity-Kompetenz und Unterdimensionen	
	Männer- und Frauensport!?		Selbsttest interkulturelle Kompetenz	
	Intersexualität und Doping im Sport		Gender- und Diversity-Kompetenz-Trainings	
	Homophobie im Sport		Fallbeispiele Diversity-Kompetenz	
	Behindertensport			
	Alles andere als Fairplay – Gewalt und Rassismus im Sport			
Anwendungsfeld II: Berufsleben und Öffentlichkeit				
Schule und Hochschule	Bildung als Menschenrecht – globale Perspektive	Abschluss		
	Ungleichheiten im deutschen Bildungssystem		Zusammenfassung und Ausblick	
	Geschlechtsspezifische Studienfachwahl		Gender und Diversity im Privatleben	
	Blick in die Geschichte: Studierverbote für Frauen		Gender und Diversity in Berufsleben und Öffentlichkeit	
	Diskriminierung und Integration unter Studierenden		Theorie- und Forschungsfelder zu Gender und Diversity	
Berufswelt	Menschenrecht auf (Erwerbs-)Arbeit und Verbot von Sklaverei	Das böse „F-Wort“: Wo steht der Feminismus heute?	Zusammenfassung und Ausblick	
	Horizontale Segregation des Arbeitsmarktes	Fazit und Abschlussevaluation		
	Vertikale Segregation des Arbeitsmarktes			
	Diversity und Pay-Gaps			
	Sexualität und Berufswelt			
	Diversity Management			

beit in einem Kurzaufsatz als Worddokument (ca. fünf bis zehn Seiten) oder in einer Kurzpräsentation als PowerPoint-Foliensatz (ca. 15 bis 25 Folien) in wissenschaftlichem Stil darstellen, wobei auf Fachliteratur zurückgegriffen werden muss.

4 Evaluation des Online-Kurses „Gender und Diversity im Berufs- und Privatleben“

4.1 Formative Evaluation durch Studierende

Der Online-Kurs wird seit seiner Einführung im Wintersemester 2011/2012 einer systematischen formativen und summativen Evaluation unterzogen, sodass aktuell Daten von drei Durchläufen (WiSe 2011/12; SoSe 2012; WiSe 2012/13) vorliegen. Für die drei Durchgänge des Online-Kurses schrieben sich 120 Studierende ein, von denen sich 108 Studierende (59 % männlich und 41 % weiblich) während des gesamten Semesters aktiv beteiligten. 63 % der Teilnehmenden stammten aus technischen und naturwissenschaftlichen (n=68), 36 % aus sozialwissenschaftlichen Studiengängen (n=39).

Eine Analyse der Logfile-Daten der E-Learning-Plattform moodle lieferte Aufschluss über das *Nutzungsverhalten* der Studierenden. Es zeigte sich, dass alle Studierenden zu jeder Lektion den Foliensatz, den Grundtext und das Lernquiz jeweils mindestens ein- bis dreimal abgerufen hatten. Die Abrufdaten waren dabei über das Zeitfenster der Woche breit gestreut, d. h. die Studierenden nutzten die Zeitflexibilität des Online-Kurses. Ebenso zeigten sich sehr unterschiedliche Abrufmuster bei den Vertiefungsmaterialien; hier wurde offenbar stark selektiv gemäß eigenen Interessen zugegriffen.

Nach dem Bearbeiten jeder einzelnen Lektion des Kurses werden die Studierenden jeweils offen gefragt, a) was ihnen an der betreffenden Lektion besonders gut gefallen hat und b) welche Verbesserungsvorschläge sie haben. Die Rückmeldungen werden wöchentlich gesichtet und bei der Vorbereitung der folgenden Lektionen beachtet. Hinweise betreffen zum Teil formale Aspekte und Usability (z. B. Tippfehler, fehlerhafte Weblinks, unscharfe Grafiken), aber auch Themenpräferenzen (z. B. stärkere Thematisierung von Religion, mehr Beispielsituationen aus dem Berufsleben). Überwiegend wird kein Veränderungsbedarf angemeldet, dafür aber die Interessantheit und Nützlichkeit einzelner Inhalte gelobt:

- „Schön finde ich, dass zu den Themen auch ein Bezug auf das alltägliche Leben gemacht werden kann, was zum Nachdenken anregt.“
- „Die ergänzenden Materialien im Arbeitsord-

ner sind gut um einen Überblick zu bekommen, wie Gender-Diversity-Management im Berufsalltag umgesetzt wird/werden sollte.“

- „Besonders interessant finde ich das Fußballspielen für Blinde. Ich hätte nie gedacht, dass so etwas möglich ist und sogar praktiziert wird.“
- „Mir haben vor allem die historischen Themen sehr gut gefallen, da man hier deutlich sehen kann, wie viel sich in diesen Bereichen bereits getan hat. Viele Fortschritte, wie beispielsweise, dass ich als Frau selbst entscheiden kann, ob ich arbeite und was ich arbeite und studiere, sehen wir heute schon als selbstverständlich an, auch wenn sie das noch nicht lange sind.“
- „Mir persönlich haben alle Lektionen gut gefallen. Ich habe mir zu dem Thema Gender und Diversity vorher nie viele Gedanken gemacht. Natürlich war man oft unbewusst damit konfrontiert, aber tiefgründig damit beschäftigt habe ich mich nie. Viele Begriffe und Forschungsgebiete hatte ich bis dahin noch nie gehört. Somit konnte ich eine Menge an neuem Wissen aus diesem Online-Kurs mitnehmen. Gut gefallen hat mir auch die Verlinkung von YouTube Videos, die das jeweilige Sachgebiet aufgelockert haben. Durch die oftmals stichpunktartige Darstellung der Folien war man motivierter weiterzulesen, als wenn man ewig lange Texte durcharbeiten müsste.“

Einzelne Studierende bearbeiten den Kurs hoch engagiert, beschäftigen sich intensiv mit den Vertiefungsmaterialien, führen eigene Recherchen durch und weisen auf weitere Onlinequellen hin, die dann mitunter noch in die jeweiligen Lektionen eingearbeitet werden.

Aus den schriftlichen Abschlussarbeiten ließen sich für die Gestaltung des Online-Kurses folgende Rückschlüsse ziehen: Vor allem Studierende aus den technischen Fächern benötigten zusätzliche Handreichungen und Hinweise zur sozialwissenschaftlich fundierten Darstellung von Gender-Diversity-Sachverhalten (z. B. Auswahl einschlägiger Literaturquellen und Zitationsregeln), die inzwischen in den Kurs aufgenommen sind. Mit wenigen Ausnahmen ließen bis jetzt alle Hausarbeiten eine kritische Reflexion von Gender- und Diversity-Aspekten bei den behandelten Fragestellungen erkennen und stützten sich auf wissenschaftliche Theorien und Befunde. Dies lässt sich in Anbetracht der überwiegend fehlenden Gender-Diversity-Vorkenntnisse der Zielgruppe als Indikator dafür interpretieren, dass der Kurs tatsächlich zu einer analytischen Betrachtung von Gender- und Diversity-Fragen anleitet. Nur in einem Fall wurde eine Hausarbeit abgegeben, die partiell unreflektiert Geschlech-

terstereotype als Fakten darstellte. Ebenfalls wurde lediglich in einem Fall eine Hausarbeit vorgelegt, die keinen zentralen Gender-Diversity-Bezug erkennen ließ. Insgesamt kann konstatiert werden, dass die Aufgabenstellung verstanden worden war. Die Qualität der bislang bewerteten 86 Abschlussarbeiten variierte, was sich in Noten zwischen 1,0 und 4,0 widerspiegelt (Durchschnittsnote $M=1,84$, $SD=0,61$). Dabei schnitten die weiblichen Studierenden ($M=1,77$, $SD=0,69$, $n=38$) im Durchschnitt etwas besser ab als die männlichen ($M=1,91$, $SD=0,53$, $n=48$).

Sowohl bei der Themenwahl als auch bei der Umsetzung zeigten einige Studierende besonderes Engagement. Eine Studentin befasste sich beispielsweise mit Gender in der Musik und analysierte die geschlechterdifferente Instrumentenwahl in einem Orchester, wobei sie neben theoretischer Reflexion auf der Basis der Forschungsliteratur auch Interviews mit Musikerinnen und Musikern sowie der Orchesterleitung führte und einarbeitete. Ein Student beschäftigte sich mit den Diversity-Dimensionen Alter und Behinderung im Kontext von Videospiele und stellte Projekte vor, die das Unterhaltungsmedium Videospiele Senioren und Menschen mit Handicaps zugänglich machen – eine Thematik, die für Produktentwicklung und Marketing in der Medienbranche von Bedeutung ist und auch Fragen der gesellschaftlichen Inklusion berührt (z. B. wenn Menschen mit Handicaps gleichberechtigt mit Nicht-Behinderten an Videospielewettbewerben teilnehmen). Angesichts der hohen Qualität einzelner Abschlussarbeiten sollen diese mit dem Einverständnis der Autorinnen und Autoren zukünftig als Vertiefungsmaterial im Online-Kurs zur Verfügung gestellt werden.

4.2 Summative Evaluation durch Studierende

Nach Abschluss des gesamten Kurses wurden allen Studierenden am Ende der letzten Lektion gebeten, jede einzelne zurückliegende Lektion sowie den Kurs insgesamt auf einer Schulnotenskala zu bewerten (Lektion 14 selbst wurde nicht bewertet, da sie keine substanziellen neuen Inhalte bringt). Diese abschließende summative Bewertung liefert Aufschluss darüber, wie der Kurs im Vergleich zu anderen Grundlagenvorlesungen bei den Studierenden ankommt und welche einzelnen Lektionen möglicherweise als besonders beliebt oder unbeliebt herausstechen. Es stellte sich heraus, dass der Online-Kurs insgesamt etwas besser als mit der Schulnote „gut“ ($M=1,90$, $SD=0,46$) bewertet wurde, was über der Durchschnittsnote der an der jeweiligen Universität per Studierendenbefragung bewerteten Grundlagenvorlesungen liegt. Die Schulnoten für die einzel-

nen Lektionen rangierten im Mittel um die Note 2 (siehe Tabelle 4), wobei sich die Studierenden in der Bewertung weitgehend einig waren (geringe Standardabweichungen).

Es wird deutlich, dass die Studierenden die an die Lebenswelt anknüpfenden Themen aus dem Privat- und Berufsleben besser bewerteten als die Lektionen zu Gender-Diversity-Forschung und -Theorien. Auch zeigten sich Bewertungsunterschiede gemäß Interessenslagen: Studierende der sozialwissenschaftlichen SoWi-Fächergruppe bewerten die Lektion „Medienwelt“ signifikant positiver, Studierende der ingenieurwissenschaftlichen MINT-Fächergruppe stellten dagegen der Lektion „Technikwelt“ signifikant bessere Noten aus. Auch geschlechterdifferente Bewertungen lassen sich als Effekte geschlechtsrollenkonformer Interessen auffassen: Männliche Studierende bewerteten die Lektionen „Technikwelt“ und „Sport“ etwas positiver, weibliche Studierende dagegen sowohl die Lektionen zum Privatleben als auch zur Gender-Diversity-Forschung. Es handelt sich bei den statistisch signifikanten Unterschieden jedoch um kleine Effekte. Insgesamt ist die positive Bewertung der Lektionen durch die gesamte Zielgruppe hervorzuheben.

Den Antworten einer offenen Bewertungsfrage zufolge, stieß, neben den Inhalten und der Aufbereitung der einzelnen Lektionen, auch das Gesamtkonzept des Online-Kurses auf große Akzeptanz. Hierbei wurden insbesondere die zeitlichen und örtlichen Freiheitsgrade bei der Bearbeitung als vorteilhaft beschrieben und das der eigenen Lernkontrolle dienende interaktive Lernquiz mehrfach lobend erwähnt.

4.3 Review durch Fachleute

Die Beurteilung durch Studierende ist zwar ein wichtiger, aber nicht der einzige Qualitätsindikator von Lehrveranstaltungen. Deswegen wurde der gesamte Kurs durch drei Fachleute systematisch gesichtet, die sich in Forschung und Lehre mit Gender- und Diversity-Fragen befassen (Fachbereich Ingenieur- sowie Sozialwissenschaften), und im Sinne eines Peer-Review bewertet. Alle drei Fachleute gaben positives Feedback zu Themenspektrum, mediendidaktischer Aufbereitung sowie Ansprache der Studierenden.

Es wurde vorgeschlagen, feministische Theorien stärker zu berücksichtigen und die Theorielektionen an den Anfang des Kurses zu stellen. (Dies wurde wegen deren geringerer Attraktivität für die Studierenden – siehe Tabelle 4 – bewusst unterlassen.) Als nächste Ausbaustufe wurde empfohlen, neben den Foliensätzen eigene Multimedienanwendungen selbst zu entwickeln. (Dies war und ist zu aufwändig, weshalb zur multime-

Tabelle 4. Bewertung der Lektionen durch alle Teilnehmenden (n=85) sowie getrennt nach Geschlecht und Studienfachgruppe auf einer Schulnotenskala (1=sehr gut bis 6=ungenügend), Mittelwert (Standardabweichung), *: statistisch signifikanter Gruppenunterschied auf dem 5 %-Niveau

Nr.	Lektionen	Gesamt	weiblich	männlich	SoWi	MINT
1	Einführung	1,81 (0,70)	1,64 (0,68)	1,94 (0,70)	1,76 (0,66)	1,84 (0,73)
2	Identität & Sexualität	1,68 (0,71)	1,36 (0,49)	1,92 (0,77)*	1,44 (0,56)	1,83 (0,76)
3	Paarbeziehung & Familie	1,73 (0,68)	1,43 (0,60)	1,96 (0,65)*	1,58 (0,71)	1,83 (0,65)
4	Gesundheit	1,96 (0,72)	1,76 (0,68)	2,13 (0,72)*	1,88 (0,70)	2,02 (0,73)
5	Sport	1,70 (0,79)	1,81 (0,82)	1,62 (0,77)	1,59 (0,76)	1,76 (0,81)
	Teil Privatleben	1,77 (0,51)	1,59 (0,49)	1,90 (0,49)*	1,62 (0,42)	1,77 (0,51)
6	Schule & Hochschule	1,88 (0,74)	1,81 (0,75)	1,94 (0,73)	1,94 (0,72)	1,84 (0,76)
7	Berufswelt	1,51 (0,61)	1,39 (0,60)	1,60 (0,61)	1,38 (0,55)	1,60 (0,63)
8	Medienwelt	1,71 (0,74)	1,59 (0,72)	1,81 (0,74)	1,42 (0,61)	1,90 (0,75)
9	Technikwelt	1,86 (0,71)	2,08 (0,79)	1,69 (0,59)*	2,09 (0,76)	1,71 (0,64)
	Teil Berufsleben	1,74 (0,47)	1,72 (0,56)	1,76 (0,40)	1,71 (0,41)	1,76 (0,51)
10	Hist. & interkult. Perspektiv.	2,05 (0,79)	1,86 (0,68)	2,19 (0,84)	1,84 (0,72)	2,17 (0,81)
11	Gender-Theorie & -Forsch.	2,30 (0,89)	2,03 (0,87)	2,51 (0,86)*	2,18 (0,81)	2,37 (0,94)
12	Diversity-Theorie & -Forsch.	2,31 (0,86)	2,08 (0,83)	2,48 (0,85)*	2,12 (0,78)	2,42 (0,89)
13	Gender-Diversity-Kompetenz	2,20 (0,87)	1,89 (0,74)	2,44 (0,90)*	2,06 (0,75)	2,29 (0,94)
14	Zusammenfassung	-	-	-	-	-
	Teil Forschung	2,22 (0,75)	1,97 (0,68)	2,40 (0,75)*	2,05 (0,63)	2,32 (0,80)
	Gesamtbewertung Online-Kurs	1,90 (0,46)	1,75 (0,47)	2,02 (0,42)*	1,97 (0,50)	

dialen Aufbereitung der Inhalte auf vorhandene interaktive Websites und Animationen etc. zurückgegriffen wird.)

Schließlich wurden noch Kommunikations- und Kooperationsaufgaben für Studierende gefordert. (Diese wurden im Rahmen des instruktionalen Modells des Kurses bewusst nicht implementiert, da sie die zeitlichen Freiheitsgrade der Studierenden bei der Bearbeitung beschränken und den Arbeitsaufwand auf Seiten der Studierenden wie der Lehrenden erhöhen würden; davon unbenommen können sich Studierende bei Bedarf zusammenschließen und gemeinsam den Kurs bearbeiten und die Inhalte miteinander diskutieren, genau wie das auch bei anderen Vorlesungen der Fall ist.)

5 Fazit und Ausblick

Der im vorliegenden Beitrag präsentierte Online-Kurs „Gender und Diversity im Berufs- und Privatleben“ basiert auf 14 wöchentlichen Lektionen samt umfangreichem Vertiefungsmaterial, das über die E-Learning-Plattform moodle bereitgestellt wird. Im Rahmen dieses Einführungskurses im Umfang einer Grundlagenvorlesung werden die Studierenden sowohl strukturiert und fundiert als auch anschaulich und unterhaltsam an das Themengebiet herangeführt. Neben Lehrtexten

werden vielfältige mediendidaktische Elemente verwendet und die Anbindung an die Lebenswelt der Studierenden ist eng. Das Lehrangebot wurde von Studierenden und Fachleuten sehr positiv bewertet, das betrifft vor allem die Auswahl und mediendidaktische Aufbereitung der Inhalte. Es ist gelungen, männliche wie weibliche Studierende ganz unterschiedlicher Fächer für den Kurs zu interessieren, der jetzt jedes Semester angeboten und mittlerweile auch an andere Hochschulstandorte exportiert wird, sodass Nachhaltigkeit und eine große Reichweite erzielt werden. Interessierten kann nach Absprache Zugang zu dem Online-Kurs gewährt werden. Ein kompletter Lehrexport für unterschiedliche Gruppengrößen ist möglich.

Am Ende des Online-Kurses werden den Studierenden *weiterführende Lehr- und Lernangebote* vor Ort vorgestellt. So können Studierende ihre Gender- und Diversity-Kompetenz beispielweise durch Engagement im Gleichstellungsrat und in anderen Gender-Diversity-Initiativen auf dem Campus praktisch erweitern. Sie erhalten die dazu notwendigen Informationen und Anlaufstellen. Aufgrund der positiven Resonanz ist ein *Gender-Diversity-Online-Kurs für Fortgeschrittene*, der weitere Themenfelder abdeckt und noch mehr aktivierende Methoden beinhaltet, aktuell in Vorbereitung.

6 Literatur

- Auferkorte-Michaelis, Nicole; Stahr, Ingeborg; Schönborn, Anette; Fitzek, Ingrid. (Hrsg.). (2009). *Gender als Indikator für gute Lehre: Erkenntnisse, Konzepte und Ideen für die Hochschule*. Opladen: Budrich Verlag.
- Becker, Ruth. (Hrsg.) (2006). Gender-Aspekte bei der Einführung und Akkreditierung gestufter Studiengänge – eine Handreichung. *Journal Netzwerk Frauenforschung NRW*, 21, 21–33. Zugriff am 05. Februar 2013 unter www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/Journal-21_Netzwerk-FGF.pdf.
- Blickhäuser, Angelika; van Barga, Henning. (2006). *Mehr Qualität durch Gender-Kompetenz. Ein Wegweiser für Training und Beratung im Gender Mainstreaming*. Königstein/Taunus: Helmer.
- Burbach, Christiane; Schlottau, Heike. (Hrsg.). (2001). *Abenteuer Fairness: ein Arbeitsbuch zum Gender-Training*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Fischer, Frank; Mandl, Heinz; Todorova, Albena. (2010). Lehren und Lernen mit neuen Medien. In Rudolf Tippelt & Bernhard Schmidt. (Hrsg.), *Handbuch Bildungsforschung* (S. 753–771). Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Frey, Regina; Hartmann, Jutta; Heilmann, Andreas; Kugler, Thomas; Nordth, Stephanie; Smykalla, Sandra. (2006). *Gender-Manifest. Plädoyer für eine kritisch reflektierende Praxis in der genderorientierten Bildung und Beratung*. Zugriff am 05. Februar 2013 unter www.gender.de/mainstreaming/GenderManifest01_2006.pdf.
- Gindl, Michaela; Hefler, Günter; Hellmer, Silvia. (2007a). *Leitfaden für gendersensible Didaktik. Teil 1: Grundlage der Gender Gendersensibilität in der Lehre*. Zugriff am 05. Februar 2013 unter www.wien.gv.at/menschen/frauen/pdf/leitfaden-didaktik-teil1.pdf.
- Gindl, Michaela; Hefler, Günter; Hellmer, Silvia. (2007b). *Leitfaden für gendersensible Didaktik. Teil 2: Gendersensibilität im Lehrprozess*. Zugriff am 05. Februar 2013 unter www.wien.gv.at/menschen/frauen/pdf/leitfaden-didaktik-teil2.pdf.
- Gindl, Michaela; Hefler, Günter; Hellmer, Silvia. (2007c). *Leitfaden für gendersensible Didaktik. Teil 3: Gendersensibilität organisieren*. Zugriff am 05. Februar 2013 unter www.wien.gv.at/menschen/frauen/pdf/leitfaden-didaktik-teil3.pdf.
- Göttert, Margit; Rose, Lotte. (2008). Gender in der Lehre: Bilanz zu einer Versuchsreihe an den Hessischen Fachhochschulen. *Zeitschrift für Hochschulentwicklung*, 3(2), S. 61–71.
- Handke, Jürgen; Schäfer, Anna Maria. (2012). *E-Learning, E-Teaching und E-Assessment in der Hochschullehre*. München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag.
- Hogan, Mikel. (2012). *The Four Skills of Cultural Diversity Competence. A process of understanding and practice* (4. Aufl.). Brooks Cole: Cengage Learning.
- Issing, Ludwig J. (1998). *Lernen mit Multimedia aus psychologisch-didaktischer Perspektive*. In Günter Dörr & Karl Ludwig Jüngst. (Hrsg.), *Lernen mit Medien: Ergebnisse und Perspektiven zu medial vermittelten Lehr- und Lernprozessen* (S. 159–178). Weinheim: Juventa.
- Jansen-Schulz, Bettina; van Riesen, Katrin. (2009). Integratives Gendering in Curricula, Hochschuldidaktik und Aktionsfeldern der Leuphana Universität Lüneburg. In Nicole Auferkorte-Michaelis; Ingeborg Stahr; Anette Schönborn & Ingrid Fitzek. (Hrsg.), *Gender als Indikator für gute Lehre: Erkenntnisse, Konzepte und Ideen für die Hochschule* (S. 65–85). Opladen: Budrich.
- Jechle, Thomas. (1995). Überlegungen zur Didaktik des Lehrens mit Texten. In Eva-Maria Jakobs; Dagmar Knorr & Sylvie Molitor-Lübbert. (Hrsg.), *Wissenschaftliche Textproduktion mit und ohne Computer* (S. 257–274). Frankfurt: Peter Lang.
- Kerres, Michael. (2001). *Multimediale und telemediale Lernumgebungen. Konzeption und Entwicklung* (2. vollständig überarb. Aufl.). München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag.
- Kerres, Michael; de Witt, Claudia; Stratmann, Jörg. (2002). Online. Didaktische Konzepte für erfolgreiches Lernen. In Karlheinz Schwuchow & Joachim Gutmann. (Hrsg.), *Jahrbuch Personalentwicklung und Weiterbildung* (S.1–14). Neuwied: Luchterhand.
- Lambert, Jonamay; Myers, Selma. (2009). *The diversity training activity book: 50 activities for promoting communication and understanding at work*. New York : AMACOM/American Management Association.
- Liebig, Brigitte; Rosenkranz-Fallegger, Edith; Meyerhofer, Ursula. (Hrsg.) (2008). *Handbuch Gender-Kompetenz. Ein Praxisleitfaden für (Fach-)Hochschulen*. Zürich: Vdf Hochschulverlag.
- Marx, Sabine. (2008). Gender und Diversity lehren und lernen – Ein Praxisbericht aus dem Kompetenzzentrum Hochschuldidaktik Niedersachsen. *Zeitschrift für Hochschulentwicklung*, 3(2), 88–102. Zugriff am 05. Februar 2013 unter www.zfhe.at/index.php/zfhe/article/view/76/85.
- Mattern, Klaudia. (2009). Impulse zu Gender und Diversity im eLearning. Praxisleitfaden

- zur Berücksichtigung von gender- und diversitygerechten Aspekten in Online-Bildungsangeboten. In Ulrike Alker & Ursula Weilenmann (Hrsg.). *Gender & Diversity Management*. (Gender & Diversity Management, Bd. 2). Zugriff am 05. Februar 2013 unter www.fh-campuswien.ac.at/index.php?download=2611.pdf.
- Müller, Catherine; Sander, Gudrun. (2009). *Innovativ führen mit Diversity-Kompetenz*. Vielfalt als Chance. Bern: Haupt Verlag.
 - Nikoleyczik, Katrin; Schmitz, Sigrid; Messmer, Ruth. (2008). Interdisziplinäre und gendersensible Lehre: Inhalte, Didaktik, Technik. *Zeitschrift für Hochschulentwicklung*, 3(2), 103–121. Zugriff am 05. Februar 2013 unter www.zfhe.at/index.php/zfhe/article/download/75/84.
 - Paseka, Angelika. (2001). Zur Akzeptanz von Gender-Themen in der LehrerInnenausbildung. *SWS-Rundschau*, 41 (1), 121–137. Zugriff am 05. Februar 2013 unter www.sws-rundschau.at/archiv/SWS_2001_1_Paseka.pdf.
 - Schmitz, Sigrid; Messmer, Ruth; Schinzel, Britta. (2006). Gender and Diversity in E-Learning. Eillen M. Trauth. (Hrsg.), *Encyclopedia of Gender and Information Technology* (S. 385–391). Hershey/Penns: Idea Group Inc.
 - Schulmeister, Rolf. (2001). *Virtuelle Universität – virtuelles Lernen*. München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag.
 - Siebert, Horst. (1999). Pädagogischer Konstruktivismus : eine Bilanz der Konstruktivismusdiskussion für die Bildungspraxis. (Pädagogik – Theorie und Praxis). Neuwied: Luchterhand.
 - Spieß, Gesine. (2008). Geschlechtersensibel lehren – Ideensammlung für eine verbesserte Praxis. *Zeitschrift für Hochschulentwicklung*, 3(2), 48–60. Zugriff am 05. Februar 2013 unter www.zfhe.at/index.php/zfhe/article/view/79/92.
 - Weißbach, Barbara; Weißbach, Hans-Jürgen; Kipp, Angelika. (2008). *Managing Diversity. Konzepte, Fälle, Tools. Ein Trainingshandbuch*. Dortmund: IUK Institut.

Kontakt und Information
 Prof. Dr. Nicola Döring
 TU Ilmenau
 Ehrenbergstraße 29
 98693 Ilmenau
nicola.doering@tu-ilmenau.de

Kristin Probstmeyer, M. A.
 TU Ilmenau
 Ehrenbergstraße 29
 98693 Ilmenau
kristin.probstmeyer@tu-ilmenau.de

Susanne Richter

Re-Akkreditierung und Weiterentwicklung des Masterstudiengangs Gender Studies – Interdisziplinäre Forschung und Anwendung der Universität Bielefeld

Auch wenn die im Rahmen der Bologna-Reform eingeführten (Re-)Akkreditierungsverfahren viel Arbeit machen und mit einem Aufwand verbunden sind, der gerade neben den alltäglichen Anforderungen zu groß und auch unangemessen erscheint, so liegt in diesem Verfahren doch die Chance, neu eingeführte Studiengänge zu konsolidieren, Erfolge sichtbar zu machen, Etabliertes weiterzuentwickeln und Neuerungen auf den Weg zu bringen. Die aktuell erfolgreich abgeschlossene Reakkreditierung des Masterstudiengangs „Gender Studies – Interdisziplinäre Forschung und Anwendung“ der Universität Bielefeld kann im Sinne dieser Beobachtung als „gelingen“ angesehen werden.

Der Studiengang, der seit dem Wintersemester 2007/2008 besteht, wurde zusammen mit sieben anderen Studiengängen der Fakultäten für Soziologie und Erziehungswissenschaft ohne Auflagen begutachtet und hat damit seine erste Reakkreditierung erfolgreich durchlaufen. So steht den Studierenden nun ab dem Wintersemester 2013/2014 ein attraktives Studienangebot zur Verfügung, welches nach Einschätzung der be-

auftragten Agentur AQAS „den internationalen Standards“ entspricht. Der Studiengang „Gender Studies – Interdisziplinäre Forschung und Anwendung“ bündelt seither die Aktivitäten der Universität Bielefeld im Bereich der Geschlechterforschung. Er vermittelt disziplinübergreifende Theorien, Methoden und Erkenntnisse der Frauen-, Männer- und Geschlechterforschung, ist anwendungsorientiert ausgerichtet, qualifiziert aber auch für Promotionen. Geleitet wird er seit 2012 von Prof. Dr. Tomke König, Professorin für Geschlechtersoziologie.

Organisatorisch wird der Studiengang von der Fakultät für Soziologie verantwortet und dabei von Beginn an durch das Interdisziplinäre Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF) unterstützt. In der Trägerschaft befinden sich weiterhin die Fakultäten für Erziehungswissenschaft, Gesundheitswissenschaft sowie Psychologie und Sportwissenschaften. Darüber hinaus beteiligen sich zahlreiche Fakultäten der Universität Bielefeld (Rechtswissenschaft, Geschichtswissenschaft, Literaturwissenschaft und Wirtschaftswissenschaft) am Lehrangebot sowie